

**Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tenaga Lestari (*Citylight Apartment*) Tangerang Selatan**

Gatot Kusjono<sup>1</sup>, Putri Ratnasari<sup>2</sup>  
Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang  
Email: [dosen00434@unpam.ac.id](mailto:dosen00434@unpam.ac.id)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan pada PT Sumber Tenaga Lestari (*Citylight Apartement*) Tangerang Selatan.

Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif dan menggunakan metode survey terhadap 80 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan instrumen yang berbentuk angket. Instrumen dikalibrasi dengan menggunakan validitas butir dan koefisien reliabilitas. Uji persyaratan analisis data dilakukan dengan uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas. Data penelitian di analisis menggunakan analisa korelasi, determinasi dan regresi linier berganda.

Hasil penelitian diperoleh adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kompensasi dengan nilai  $F_{hitung}$  (24,518) lebih besar dari  $F_{tabel}$  (3,11) dengan persamaan regresi berganda  $Y = 18,523 + 0,487X_1 + 0,099X_2$ , tingkat hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat tergolong kuat dengan koefisien korelasi  $r_{y12} = 0,624$ . Sedangkan kontribusi variabel motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 38,9% dan sisanya sebesar 61,1 % ditentukan variabel lain yang tidak diteliti. variabel lain diluar penelitian ini

***Kata Kunci : Motivasi, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan.***

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi saat ini sering kali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyaknya perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas, dan semangat bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi peranan operasional perusahaan.

Sumber daya manusia adalah asset yang sangat penting untuk menggerakkan seluruh roda organisasi sehingga pengembangan sumber daya manusia ditempatkan pada urutan tertinggi. Untuk tercapainya tujuan suatu perusahaan maka perlu adanya pemberian motivasi dan kompensasi untuk karyawan agar mampu bekerja dengan baik. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014:61) Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sedangkan menurut Wilson Bangun (2012:312) Motivasi berasal dari kata motif (*motive*) yang berarti dorongan, dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar.

PT Sumber Tenaga Lestari (*Citylight Apartment*) merupakan perusahaan dibidang property, yakni

apartment dimana karyawannya banyak memegang posisi sebagai marketing. Job desk dari seorang marketing tentu tidak bisa dikatakan mudah, karna banyak tantangan yang harus dilaksanakan. Job desk utamanya dari seorang marketing di PT Sumber Tenaga Lestari (*Citylight Apartment*) yakni mencari seorang calon pembeli hunian apartment dengan dana yang tinggi. Mencari seorang pembeli atau investor tentu tidak mudah, harus mempunyai skill yang tinggi agar calon investor mempercayai dananya untuk membeli apartment tersebut. Melihat job desk yang tidak mudah, maka di perlukannya pemberian motivasi dan kompensasi.

Pemberian motivasi kepada karyawan selama ini dirasa kurang terlaksana dengan baik, yakni kurangnya sarana dan prasarana di perusahaan, lingkungan pekerjaan yang kurang menyenangkan, Masih banyak kehadiran karyawan yang prosentasenya kurang seperti: ijin, sakit, dan tidak masuk tanpa keterangan setiap bulannya.

Selain motivasi, faktor lain yang berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah kompensasi. Pemberian kompensasi kepada karyawan harus mempunyai dasar yang logis dan rasional, namun demikian faktor-faktor emosional dan perikemanusiaan tidak boleh diabaikan. Menurut Siagian (2012:253) menyatakan sistem kompensasi yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memperoleh, memelihara dan mempekerjakan sejumlah orang yang

memiliki sikap dan perilaku positif untuk kepentingan organisasi.

Pemberian kompensasi di PT Sumber Tenaga Lestari (*Citylight Apartment*) di rasa juga belum baik, dapat dilihat dari pemberian kompensasi yang diberikan belum sesuai dengan kebijakan pemerintah (belum sesuai UMR), pembayaran gaji yang tidak tepat waktu, kurangnya fasilitas mobil operasional perusahaan.

Tingkat keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja perusahaan dalam mengelola sumber daya yang dimilikinya. Perusahaan dengan kinerja yang baik, mempunyai efektifitas dalam menangani sumber daya manusianya, menentukan sasaran yang harus dicapai baik secara individu maupun organisasi. Menurut Mangkunegara (2011:67) bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah poin yang penting dalam kemajuan perusahaan, semakin meningkatnya kinerja karyawan suatu perusahaan maka akan semakin cepat tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Dengan meningkatnya kinerja karyawan maka perusahaan akan memperoleh keuntungan. Baik dari produktivitas karyawan maupun tercapainya tujuan perusahaan. Semakin besar kinerja karyawan maka prestasi kerja karyawan juga akan semakin cepat tercapai sehingga produktivitas dan tujuan perusahaan pun akan tercapai.

Kinerja karyawan di PT Sumber Tenaga Lestari (*Citylight Apartment*) dirasa kurang memuaskan untuk

perusahaan, ini bisa dilihat dari hasil kerja yang tidak memberikan kepuasan kepada pihak atasan maupun bagi pihak lain, tidak terpenuhinya target yang ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, menjelaskan bahwa motivasi dan kompensasi berhubungan dengan kinerja karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Tenaga Lestari (*Citylight Apartment*) Tangerang Selatan”**.

## **B. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka dalam penelitian ini peneliti hanya membatasi permasalahan yaitu motivasi dan kompensasi sebagai variabel bebas (*independent variable*) sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (*dependent variable*). Adapun lokasi penelitian dilaksanakan pada PT Sumber Tenaga Lestari (*Citylight Apartment*).

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan Penelitian adalah 1). Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Sumber Tenaga Lestari (*Citylight Apartment*); 2) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Sumber Tenaga Lestari (*Citylight Apartment*) 3). Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Sumber Tenaga Lestari (*Citylight Apartment*).

## LANDASAN TEORI

### A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah alat untuk memanfaatkan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Agar tujuan yang ditetapkan tersebut dapat tercapai, maka diperlukan suatu proses manajemen terlebih dahulu. Proses manajemen terdiri dari *planning* (merencanakan), *organizing* (mengorganisasikan), *actuating* (mengarahkan), *coordinating* (mengkordinasikan), dan *controlling* (mengendalikan).

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengurus, mengatur, melaksanakan dan mengelola. Dalam manajemen, dibutuhkan sarana manajemen yang terdiri dari *man* (manusia), *money* (biaya), *machine* (mesin), *materils* (bahan baku), *method* (cara), dan *market* (pasar).

Dari rumusan diatas dapat menyimpulkan, manajemen secara efektif dan efisien ini dimaksud dalam melaksanakan kerja organisasi dengan menggunakan sumber daya atau organisasi harus dilakukan dengan cermat dan teliti agar tidak terjadi pemborosan.

Sumber daya manusia mempunyai potensi yang luar biasa yang menggalakan sumber daya organisasi lainnya. Perkembangan organisasi sangat bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada. Oleh karna itu, tidak dapat disangkal faktor manusia merupakan modal utama yang perlu diperhatikan oleh pemimpin perusahaan. Hal ini sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2013:2) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu

perencanaan, pengorganisasian, pengkordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Selain itu, menurut Yus Iswanto dan Adhie Yusuf (2011:1) manajemen sumber daya manusia disebut juga pengembangan sumber daya manusia, implementasi dan perekrutan (termasuk seleksi), pelatihan dan pengembangan karier karyawan, serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional suatu organisasi.

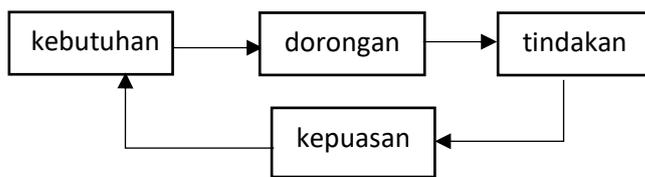
### B. Motivasi

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau kegiatan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan.

Menurut Edi Sutrisno (2016:121) teori motivasi dikelompokkan menjadi dua aspek, yaitu teori kepuasan dan motivasi proses.

#### a. Teori Kepuasan,

Teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan prilakunya. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan dan mendorong semangat bekerja seseorang. Kebutuhan dan pendorong itu adalah keinginan memenuhi kepuasan material maupun non material yang diperolehnya dari hasil pekerjaannya.



**Gambar 2.1**  
**Model Motivasi dari *content theory***

Jika kebutuhan dan kepuasan semakin terpenuhi, semangat bekerjanya pun akan semakin baik pula. Jadi pada dasarnya teori ini mengemukakan bahwa seseorang akan bertindak untuk dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Semakin tinggi standar kebutuhan kebutuhan dan kepuasan yang diinginkan, semakin giat orang itu bekerja. Tinggi atau rendahnya tingkat kebutuhan dan kepuasan yang ingin dicapai seseorang mencerminkan semangat bekerja orang tersebut.

Penganut *content theory* ini cukup banyak, yang satu sama lain sebenarnya tidak mempunyai kaitan. Akan tetapi, berdasarkan penelitian yang dilakukan mereka, ternyata hasil penemuannya dapat dimasukkan dalam teori kebutuhan. Teori kepuasan tersebut di pelopori oleh F. W. Taylor, Abraham H. Maslow, David McClelland, Frederick Herzberg, Clayton P. Alder, Douglas Mc Gregor.

b. Teori Motivasi Proses,  
Ada tiga teori motivasi proses yang lazim dikenal, yaitu :

- 1) Teori harapan (*Expectancy Theory*)  
Teori harapan menyatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang bekerja giat dalam melaksanakan pekerjaannya bergantung pada hubungan timbal balik antara apa yang ia inginkan dengan kebutuhan dari hasil pekerjaan itu. Berapa besar

ia yakin perusahaan akan memberikan pemuasan bagi keinginan sebagai imbalan atas usaha yang dilakukannya itu. Bila keyakinan yang diharapkan cukup besar untuk memperoleh kepuasannya, ia akan bekerja keras pula, dan sebaliknya. Teori harapan didasarkan atas harapan, nilai, dan pertautan.

Kalau dicermati, teori ini mengandung tiga variabel, yaitu daya tarik, hubungan antara prestasi kerja dengan imbalan, serta hubungan antara usaha dengan prestasi kerja. Yang dimaksud dengan daya tarik ialah sampai sejauh mana seseorang merasa pentingnya hasil yang diperoleh dalam menyelesaikan tugasnya. Yang dimaksud dengan kaitan antara prestasi dengan imbalan ialah tingkat keyakinan seseorang tentang hubungan antara tingkat prestasi kerja dengan pencapaian hasil tertentu. Adapun kaitan antara usaha dengan prestasi ialah persepsi seseorang tentang kemungkinan bahwa usaha tertentu akan menjurus kepada prestasi.

- 2) Teori Keadilan (*Equity Theory*)  
Teori ini menekankan bahwa ego manusia selalu mendambakan keadilan dalam pemberian hadiah maupun hukuman terhadap setiap perilaku yang relative sama. Bagaimana perilaku bawahan dinilai oleh atasan akan mempengaruhi semangat kerja mereka. Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Jadi, atasan harus bertindak adil terhadap semua bawahannya. Penilaian dan pengakuan

mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif, bukan atas dasar suka atau tidak suka. Pemberian kompensasi atau hukuman harus berdasarkan penilaian objektif dan adil. Jika prinsip ini diterapkan dengan baik oleh pimpinan semangat kerja bawahan cenderung akan meningkat.

3) Teori Pengukuhan

Teori pengukuhan didasarkan atas hubungan sebab dan akibat perilaku dengan pemberian kompensasi. Misalnya, promosi bergantung pada prestasi yang selalu dapat dipertahankan. Bonus kelompok bergantung pada tingkat produksi kelompok itu. Sifat ketergantungan tersebut bertautan dengan hubungan dengan perilaku dan kejadian yang mengikuti perilaku itu. Jadi prinsipnya pengukuhan selalu berhubungan dengan bertambahnya frekuensi dan tanggapan, apabila diikuti oleh stimulus yang bersyarat. Demikian juga prinsip hukuman selalu berhubungan dengan berkurangnya frekuensi respons. Dan teori proses ini bermanfaat apabila manajer telah betul-betul mengenal bawahan dan kepribadian individual mereka, dan ini kadang-kadang tidak mudah. Terlebih lagi karyawan yang mengalami ketidakadilan dimasa lalu atau kebutuhan keamanannya tidak terpenuhi lambat mempercayai manajer dan mengungkapkan imbalan apa yang paling bervalensi bagi mereka. akan tetapi, kelemahan ini dapat diatasi jika para manajer secara cermat menetapkan standar yang jelas atas kinerja yang dapat

diterima dan sistem imbalan ekstrinsik yang pantas. Mereka juga sebaiknya ingat walaupun valensi dari imbalan tertentu akan bervariasi setiap pribadi, kepuasan untuk melakukan pekerjaan yang baik secara intrinsik dialami hampir setiap orang. Maka, tugas manajer adalah menjadi yakin bahwa para karyawan memiliki sumbernya yang mereka butuhkan untuk bekerja sebaik mungkin.

**C. Kompensasi**

Kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan (Edy Sutrisno:2016,187). Seperti yang dinyatakan Trinton (2010:124) kompensasi adalah semua balas jasa baik berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diberikan kepada karyawan atas kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan atau sasaran.

Menurut M. Kadarisman (2012:1) kompensasi adalah apa yang seorang karyawan/pegawai/pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Selain itu, Sarinah Sihombing (2013:101) menyatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Berdasarkan dari beberapa pendapat ahli diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

## JENIUS

### Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Sarinah Sihombing (2013:104) jenis-jenis Kompensasi dapat dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu :

- a. Kompensasi dalam bentuk financial  
Kompensasi financial dibagi menjadi dua bagian, yaitu kompensasi financial yang dibayarkan secara langsung seperti gaji, upah, komisi, dan bonus. Kompensasi financial yang diberikan secara tidak langsung, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan perumahan, tunjangan pendidikan dan lain sebagainya.
- b. Kompensasi dalam bentuk non financial  
Kompensasi non financial dibagi menjadi dua macam, yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan lingkungan kerja. Yang berhubungan dengan pekerjaan, misalnya kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai, peluang untuk dipromosikan, mendapat jabatan sebagai simbol status. Sedangkan kompensasi non financial yang berhubungan dengan lingkungan kerja, seperti ditempatkan dilingkungan kerja yang kondusif, fasilitas kerja yang baik dan lain sebagainya.

### D. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Dan dalam pengertian yang simpel kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan organisasi yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual),

arahan yang diberikan oleh pimpinan (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja (Abdullah: 2013, 331).

Menurut Mangkunegara (2011:67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Irham Fahmi (2013:127) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit yang dihasilkan selama satu periode waktu.

### Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Tujuan dari penilaian kinerja menurut Sedarmayanti (2010:264) antara lain:

- a. Membantu meningkatkan kinerja
- b. Menetapkan sasaran bagi kinerja perorangan
- c. Menilai kebutuhan pelatihan dan pengembangan
- d. Menyepakati rencana untuk pengembangan karyawan dimasa depan
- e. Menilai potensi dimasa depan untuk kenaikan pangkat
- f. Memberi umpan balik kepada karyawan mengenai kinerja mereka
- g. Memberi konsultasi kepada karyawan mengenai peluang karir
- h. Menentukan taraf kinerja karyawan untuk maksud peninjau gaji
- i. Mendorong pemimpin untuk berfikir cermat mengenai kinerja staf pada umumnya dan factor yang mempengaruhi termasuk

gaya kepemimpinan dan perilaku mereka sendiri.

**Manfaat penilaian Kinerja Karyawan**

Menurut Irham Fahmi (2013:137) penilaian kinerja karyawan dimanfaatkan oleh manajemen untuk :

- a. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum
- b. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti : promosi, transfer, dan pemberhentian

- c. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan
- d. Menyediakan umpan balik bagi kinerja mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka
- e. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

**E. Kerangka Berfikir Penelitian**

Berdasarkan asumsi uraian di atas dapat disimpulkan kerangka berpikir yang tergambar dibawah ini dengan indikator-indikator sebagai berikut:



**Gambar 2.2 Kerangka Berfikir Penelitian**

**F. Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2011:64) Hipotesis adalah dugaan yang menjelaskan suatu fenomena yang belum terbukti kebenarannya sehingga

perlu diuji secara empiris untuk membuktikan kebenarannya. Dengan hipotesis ini diduga ada pengaruh antara motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT

Sumber Tenaga Lestari (*Citylight Apartment*). Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.  $H_{01} : \beta = 0$ , diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan.  
 $H_{a1} : \beta \neq 0$ , diduga terdapat pengaruh variabel motivasi terhadap variabel Kinerja karyawan.
2.  $H_{02} : \beta = 0$ , diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan.  
 $H_{a2} : \beta \neq 0$ , diduga terdapat pengaruh variabel kompensasi terhadap variabel Kinerja karyawan.
3.  $H_{03} : \beta = 0$ , diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel motivasi dan variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan.  
 $H_{a3} : \beta \neq 0$ , diduga terdapat pengaruh variabel motivasi dan variabel kompensasi terhadap variabel Kinerja karyawan.

## METODELOGI PENELITIAN

### A. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Populasi yang dimaksud disini adalah karyawan PT Sumber Tenaga Lestari (*Citylight Apartment*) yang berjumlah 80 orang. Sedangkan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yakni keseluruhan populasi digunakan sebagai sampel dalam penelitian,.

### B. Metode Pengumpulan Data

Menurut sumber datanya, pengumpulan data dibagi menjadi sumber primer dan sumber sekunder. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data, dan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data (Sugiyono 2010:193).

#### 1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya yang diamati langsung untuk pertama kalinya oleh peneliti (tidak melalui perantara). Data primer diperoleh oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. Ada dua metode yang dapat dilakukan dalam pengumpulan data primer, yaitu metode survei dan metode observasi.

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang bukan diusahakan oleh peneliti sendiri melainkan sudah dikumpulkan oleh orang lain. Tipe-tipe data sekunder, yaitu :

### C. Metode Analisis Data

#### 1. Analisis deskriptif

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kuantitatif. Metode ini bertujuan untuk menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada saat riset dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu Sugiyono (2011:147).

Tahapan-tahapan yang dilakukan dalam analisa diskriptif:

- a. Peneliti melakukan pengumpul-an data, kemudian ditentukan alat untuk memperoleh data dari elemen-elemen yang akan diselidiki menggunakan kuesioner. Adapun alternatif jawaban diukur dengan menggunakan skala likert.

**Tabel 1.1**  
**Alternatif jawaban Responden**

No	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1	SS (Sangat Setuju)	5
2	S (Setuju)	4
3	C (Cukup)	3
4	TS (Tidak Setuju)	2
5	STS (Sangat Tidak Setuju)	1

Sumber :Sugiyono (2012:93)

- b. Ketika data tersebut terkumpul, kemudian dilakukan pengolahan data dan disajikan dalam bentuk tabel dianalisis. Dalam penelitian peneliti menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen dan dependennya yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden. Kemudian untuk menentukan kategori jawaban responden masing-masing variabel, apakah tergolong tinggi, rendah atau sedang, terlebih dahulu ditetapkan kelas intervalnya berdasarkan alternatif jawaban dari masing-masing responden, ditentukan kelas intervalnya dengan perhitungan:

(Skor tertinggi- Skor Terendah) dibagi banyaknya bilangan Maka diperoleh  $(5-1) : 5 = 0,80$  Dengan demikian kategori skala rata-rata jawaban dapat ditentukan sebagai berikut :

**Tabel 1.2**  
**Kategori Skala Jawaban**

Skala	Kategori
1,00 – 1,80	Sangat Rendah
1,81 – 2,60	Rendah
2,61 – 3,40	Sedang
3,41 – 4,20	Tinggi
4,21 – 5,00	Sangat Tinggi

Sumber :Sugiyono (2012:102)

- Uji Kualitas Data  
Uji kualitas data digunakan untuk melihat apakah data layak untuk diuji dalam penelitian. Dalam penelitian ini terdapat dua pengujian data, (a) uji validitas, (b) uji reliabilitas menggunakan software SPSS 22.
- Uji Asumsi Klasik  
Pengujian asumsi klasik yang digunakan meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas, adapun alat statistik yang digunakan untuk mengolah data yaitu menggunakan software SPSS 22.
- Koefesien Determinasi  
Koefesien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Kriteria untuk menganalisis koefesien determinasi adalah :  
a. Jika KD mendekati nilai 0, berarti pengaruh *independent* atau variabel motivasi ( $X_1$ ) dan

kompensasi ( $X_2$ ) terhadap *dependent* atau variabel kinerja karyawan (Y) adalah lemah.

- b. Jika KD mendekati nilai 1, berarti pengaruh *independent* atau variabel motivasi ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ), terhadap *dependent* atau variabel kinerja karyawan (Y)

#### 5. Uji Hipotesis

Untuk memperkuat hasil perhitungan yang diperoleh dan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) maka dilakukan uji hipotesis dengan langkah-langkah sebagai berikut :

##### a. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Sugiyono (2012:99) uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna menunjukkan pengaruh tiap variabel independen secara sendiri terhadap variabel dependen. Hasil uji t ini pada output SPSS dapat dilihat pada tabel *Coefficients*.

Kriteria pengambilan keputusan :

- 1)  $H_0$  ditolak jika t statistik < 0,005 atau thitung > ttabel.
- 2)  $H_0$  diterima jika t statistik > 0,005 atau thitung < ttabel.

##### b. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Sugiyono (2012:112), uji simultan (uji F) adalah uji bersama-sama seluruh variabel independen terhadap variabel dependen. Perhitungan statistik uji F dari ANOVA dilakukan dengan membandingkan nilai kritis yang diperoleh dari tabel distribusi uji F pada tingkat signifikansi tertentu.

Hipotesis yang digunakan yaitu :

$H_{03} : \beta = 0$ , berarti variabel independen secara

keseluruhan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  berarti  $H_0$  diterima atau variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_{a3} : \beta \neq 0$ , berarti variabel independen secara keseluruhan berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  berarti  $H_0$  ditolak atau variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

#### 6. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mencapai tujuan penelitian, maka data yang telah yang telah diperoleh perlu dianalisis. Dalam penelitian ini digunakan model analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Model ini digunakan karena penulis ingin mengetahui pengaruh variabel motivasi ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y).

Persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana:

$\alpha$  = nilai intersep (konstan)

$\beta$  = Koefesien arah regresi

$X_1$  = Motivasi

$X_2$  = Kompensasi

e = Error term

Y = Kinerja Karyawan

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**A. Hasil Penelitian**

**1. Analisis Jawaban kuesioner**

Analisa deskriptif adalah bagian dari statistik yang digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan data tanpa bermaksud menggeneralisir atau membuat kesimpulan tapi hanya menjelaskan kelompok data itu saja. Analisa deskriptif dapat meliputi beberapa hal diantaranya distribusi frekuensi jawaban.

- a. Instrument Variabel Motivasi  
Penilaian karyawan terhadap Motivasi merupakan salah satu indikator mengenai Motivasi yang diterapkan oleh perusahaan dan data penilaian ini diperoleh berdasarkan hasil kuesioner yang disebarkan kepada karyawan sebanyak 80 orang diperoleh jumlah total skor-jawaban responden sebagai berikut :

**Table 1.3**

**Rata-Rata Penilaian Karyawan Terhadap Variabel Motivasi**

Indikator	Frekuensi Jawaban					N	Jumlah Skor	Mean	Penilaian
	SS	S	C	TS	STS				
1	40	54	66	67	13	240	761	3,17	Sedang
2	44	87	78	28	3	240	861	3,58	Tinggi
3	32	91	82	33	2	240	838	3,49	tinggi
4	68	81	67	24	0	240	913	3,80	tinggi
5	14	33	25	5	3	80	290	3,62	tinggi
Rata-rata Motivasi								3,53	Tinggi

Sumber : Hasil pengolahan Data 2017

Hasil perhitungan diatas menunjukkan bahwa motivasi masuk kedalam kriteria tinggi, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 3,53 dan berdasarkan rentang skor rata-rata berada pada interval 3,41 – 4,20 yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian tinggi. Akan tetapi masih beberapa aspek yang masih belum optimal yaitu kondisi lingkungan pekerjaan kurang menyenangkan dan kurang sarana dan prasarana perusahaan. Untuk lebih meningkatkan motivasi maka perusahaan perlu memperhatikan semua indikator yang ada dalam penelitian ini

- terutama indikator pertama yaitu kondisi lingkungan kerja.
- b. Instrumen Variabel Kompensasi  
Penilaian karyawan terhadap Kompensasi merupakan salah satu indikator mengenai Kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan dan data penilaian ini diperoleh berdasarkan hasil kuesioner yang disebarkan kepada karyawan sebanyak 80 orang diperoleh jumlah total skor-jawaban responden sebagai berikut :

**Table 1.4**  
**Rata-Rata Penilaian Karyawan Terhadap Variabel kompensasi**

Indikator	Frekuensi Jawaban					N	Jumlah Skor	Mean	Penilaian
	SS	S	C	TS	STS				
1	15	200	104	79	2	400	1.347	3,36	Sedang
2	5	93	70	69	3	240	748	3,11	Sedang
3	49	136	14	31	10	240	903	3,76	Tinggi
4	8	35	11	3	23	80	242	3,02	Sedang
Rata-rata Kompensasi								3,31	Sedang

Sumber : Hasil pengolahan Data 2017

Hasil perhitungan diatas menunjukkan bahwa kompensasi masuk kedalam kriteria sedang, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 3,31 dan berdasarkan rentang skor rata-rata berada pada interval 2,61 – 3,40 yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian sedang.. Untuk meningkatkan kompensasi perusahaan perlu memberikan tunjangan dan gaji yang sesuai bagi karyawan.

c. Instrument Variabel Kinerja Karyawan

Penilaian karyawan terhadap kinerja merupakan salah satu indikator mengenai kinerja yang diterapkan oleh perusahaan dan data penilaian ini diperoleh berdasarkan hasil kuesioner yang disebarkan kepada karyawan sebanyak 80 orang diperoleh jumlah total skor-jawaban responden sebagai berikut :

**Tabel 1.5**  
**Rata-Rata Penilaian Karyawan Terhadap Variabel kinerja Karyawan**

Indikator	Frekuensi Jawaban					N	Jumlah Skor	Mean	Penilaian
	SS	S	C	TS	STS				
1	26	82	77	52	3	240	796	3,46	Tinggi
2	41	60	45	14	0	160	608	3,80	Tinggi
3	17	56	62	25	0	160	545	3,40	Sedang
4	24	90	103	23	0	240	835	3,47	Tinggi
5	24	91	70	54	1	240	803	3,34	Sedang
Rata-rata Kinerja Karyawan								3,49	Tinggi

Sumber : Hasil pengolahan Data 2017

Hasil perhitungan diatas menunjukkan bahwa kinerja Karyawan masuk kedalam kriteria tinggi, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar

3,45 dan berdasarkan rentang skor rata-rata berada pada interval 3,41 – 4,20 yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian tinggi. Namun masih ada beberapa indikator

masuk kedalam kriteria sedang yaitu indikator efektif, kualitas, dan keselamatan. Untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan perusahaan perlu memperhatikan peralatan keselamatan kerja di setiap unit, pekerjaan dengan tepat waktu, pekerjaan karyawan bisa menekan anggaran perusahaan seminim mungkin, Karyawan melakukan pekerjaan dengan prosedur yang benar dan perusahaan menyediakan fasilitas

yang lengkap untuk menunjang keefektivan kerja

**2. Analisis Regresi Linear berganda**

Untuk mengetahui prediksi perubahan nilai variable dependen (Y) yang diakibatkan pengaruh beberapa variable independen (X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub>) digunakan analisis regresi linear berganda. Hasil pengolahan menggunakan program SPSS versi 22, diperoleh nilai konstanta, koefisien, dan t<sub>hitung</sub>, seperti ditunjukkan dalam tabel berikut:

**Tabel 1.6**  
**Hasil Uji Analisa Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.523	3.976		4.659	.000
Motivasi	.487	.124	.548	3.915	.000
Kompensasi	.099	.147	.095	.676	.501

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 22

Dari perhitungan regresi yang telah diolah, diperoleh nilai a sebesar 18,523 nilai b<sub>1</sub> sebesar 0,487 dan nilai b<sub>2</sub> sebesar 0,099, sehingga bentuk persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 18,523 + 0,487 X_1 + 0,099 X_2$$

Persamaan regresi diatas mempunyai arti :

- 1) Nilai kostanta (a) sebesar 18,523 meskipun tanpa adanya pengaruh variabel Motivasi (X<sub>1</sub>) dan Kompensasi (X<sub>2</sub>), maka karyawan tetap memiliki kinerja sebesar 18,523.
- 2) b<sub>1</sub> = 0,487, merupakan koefisien arah regresi linear

yang positif, artinya bahwa setiap kenaikan motivasi (X<sub>1</sub>) sebesar satu satuan, maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,487 dengan asumsi kompensasi (X<sub>2</sub>) dianggap konstan.

- 3) b<sub>2</sub> = 0,099 merupakan koefisien arah regresi linear yang positif, artinya bahwa setiap kenaikan kompensasi (X<sub>2</sub>) sebesar satu satuan, maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,099 dengan asumsi motivasi (X<sub>1</sub>) dianggap konstan.

Berdasarkan nilai taraf signifikan pada α = 5% pada

tabel 1.6, maka kedua variabel independen (motivasi dan kompensasi), maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja dipengaruhi oleh variabel motivasi secara signifikan dengan  $\alpha < 5\%$  dan sedangkan kompensasi pengaruhnya tidak signifikan karena nilai  $\alpha > 5\%$ .

**3. Koefisien Korelasi Ganda (R)**

Untuk mengetahui seberapa kuat tingkat hubungan variabel independen terhadap variabel dependen dan arah korelasi yang terjadi maka dilakukan analisis korelasi.. Dari hasil perhitungan SPSS versi 22 diperoleh nilai koefisien korelasi (R) seperti ditunjukkan pada Tabel 1.7.

**Tabel 1.7**  
**Korelasi Nilai R dan R Square**  
**variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> terhadap variabel Y**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.624 <sup>a</sup>	.389	.373	4.247
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi				
b. Dependent Variable: Kinerja				
Sumber: Data diolah, 2017				

Berdasarkan data di atas diperoleh nilai R sebesar 0,624 karena terletak pada kisaran 0,60 – 0,79 sehingga korelasinya adalah korelasi kuat yang artinya korelasi antara motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sangat lemah.

**4. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen maka dilakukan analisis determinasi. Dari Tabel 1.7 diperoleh angka R<sub>Square</sub> atau koefisien determinan sebesar 0,389 yang berarti varian yang terjadi pada variabel Kinerja

(Y) karyawan adalah sebesar 38,9 % ditentukan oleh variabel motivasi dan kompensasi, sedangkan sisanya atau sebesar 61,1% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

**5. Uji Hipotesis**

**a. Uji Parsial (Uji t)**

Dalam penelitian ini digunakan perhitungan uji t dengan taraf signifikansi sebesar 0,05 (5%). Dimana kriteria uji test ini adalah akan signifikan apabila nilai sig. <0,05. Dari hasil penelitian, didapatkan bahwa koefisien regresi, nilai t dan signifikansi secara parsial adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.8**  
**Uji Parsial (Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.523	3.976		4.659	.000
Motivasi	.487	.124	.548	3.915	.000
Kompensasi	.099	.147	.095	.676	.501

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 22

**1) Uji Hipotesis parsial untuk variabel Pelatihan**

Hipotesis yang akan diuji pada bagian ini adalah :

H<sub>0</sub>:  $\beta_1 = 0$  artinya variabel motivasi secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

H<sub>1</sub>:  $\beta_1 \neq 0$  artinya variabel motivasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Dari Tabel 4.14, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,915 Sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $n=80$  dan  $dk = n-2 = 80-2 = 78$  pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  diperoleh  $t_{tabel} = 1,991$ . Karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai taraf signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa “Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap Kinerja karyawan”.

**2) Uji Hipotesis parsial untuk variabel Kompensasi**

Hipotesis yang akan diuji pada bagian ini adalah :

H<sub>0</sub>:  $\beta_1 = 0$  artinya variabel pengembangan karir secara parsial tidak berpengaruh

secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

H<sub>1</sub>:  $\beta_1 \neq 0$  artinya variabel pengembangan karir secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Dari Tabel 4.14, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,676 Sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $n=80$  dan  $dk = n-2 = 80-2 = 78$  pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  diperoleh  $t_{tabel} = 1,991$ . Karena nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan nilai taraf signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar  $0,501 > 0,05$ , maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa “Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap Kinerja karyawan”.

**b. Uji Simultan (Uji F)**

Pengujian F statistik adalah uji secara bersama-sama seluruh variabel independennya (motivasi dan kompensasi) terhadap variabel dependennya (kinerja karyawan). Perhitungan statistic F dari ANOVA dilakukan dengan membandingkan nilai kritis yang diperoleh dari tabel distribusi F pada tingkat signifikan tertentu.

Hipotesis yang akan diuji pada

bagian ini adalah :

H<sub>0</sub>:  $\beta_1 = \beta_2 = 0$ , tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi dan kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan.

H<sub>1</sub>:  $\beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$  ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi dan kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan.

Sedangkan kriteria pengujiannya adalah :

Ho diterima apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau Signifikansi  $F_{hitung} > \alpha$

Ho ditolak apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau Signifikansi  $F_{hitung} < \alpha$

Hasil pengujian simultan pengaruh variabel independen (motivasi dan kompensasi) terhadap variabel dependennya (kinerja karyawan) seperti ditunjukkan pada tabel 1.9 berikut:

**Tabel 1.9**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F)**  
**Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karywan**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	884.295	2	442.147	24.518	.000 <sup>b</sup>
Residual	1388.593	77	18.034		
Total	2272.888	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Sumber : Output SPSS 22

Dari tabel 1.9 dapat dilihat nilai  $F_{hitung}$  adalah sebesar 24,518, sedangkan nilai  $F_{tabel} = F_{(2; df) = F_{(2; 80-2)} = 3,11$  dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000. Pengujian akan menolak Ho jika  $p\text{-value} < \alpha$ . Jika dibandingkan dengan taraf signifikan  $\alpha=5\%$  maka  $p\text{-value}$  (0,000) bernilai lebih kecil dari  $\alpha$  sehingga H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Tenaga Lestari (*Citylight Apartment*) Tangerang Selatan).

## B. Pembahasan

Berikut ini adalah pembahasan dari pengolahan data yang telah dijelaskan sebelumnya:

### 1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis perhitungan SPSS Versi 22, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Motivasi (X<sub>1</sub>) adalah sebesar 3,915, sedangkan  $t_{tabel}$  untuk  $n= 80$  dk =  $n-2 = 80-2 = 78$  adalah sebesar 1,991. Jadi karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $3,915 > 1,991$  dan nilai sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05 (tingkat signifikansi 5%) sehingga Ho ditolak dan Ha diterima maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X<sub>1</sub>) memang mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

## 2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis perhitungan SPSS Versi 22, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Kompensasi ( $X_2$ ) adalah sebesar 0,676, sedangkan  $t_{tabel}$  untuk  $n= 80$   $dk = n-2 = 80-2 = 78$  adalah sebesar 1,991. Jadi karena nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , yaitu  $0,676 < 1,991$  dan nilai sig. 0,501 lebih besar dari 0,05 (tingkat signifikansi 5%) sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi ( $X_2$ ) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## 3. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis hasil perhitungan analisa data pengaruh antara motivasi ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) ditunjukkan oleh regresi linier berganda  $Y = 18,523 + 0,487 X_1 + 0,099 X_2$  artinya meskipun tanpa adanya pengaruh variabel motivasi dan kompensasi, maka karyawan tetap memiliki tingkat kinerja sebesar 18,523. Untuk koefisien regresi sebesar 0,487 pada variabel motivasi merupakan koefisien arah regresi linear yang positif, artinya bahwa setiap kenaikan motivasi ( $X_1$ ) sebesar satu satuan, maka kinerja ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,487 dengan asumsi kompensasi ( $X_2$ ) dianggap konstan. Koefisien regresi sebesar = 0,099 pada variabel kompensasi, merupakan koefisien arah regresi linear yang positif, artinya bahwa setiap kenaikan kompensasi ( $X_2$ ) sebesar satu satuan, maka kinerja ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,099 dengan

asumsi motivasi ( $X_1$ ) dianggap konstan. Hasil pengujian pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikatnya diperoleh nilai  $F_{hitung} = 24,518 > \text{nilai } F_{tabel} = 3,11$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan **terdapat pengaruh yang antara motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan**. Dikarenakan nilai signifikansi variabel motivasi sig.=0,000<0,05 dan variabel kompensasi sig. 0,501>0,05, maka variabel motivasi berpengaruh secara signifikan sedangkan variabel kompensasi berpengaruh tidak signifikan.

Tingkat hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat ditunjukkan nilai koefisien korelasi  $R$  sebesar 0,624, artinya motivasi dan kompensasi memiliki hubungan yang cukup kuat terhadap Kinerja karyawan. Sedangkan kontribusinya ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi nilai  $R^2$  (R Square) sebesar 0,389, yang berarti kontribusi motivasi dan kompensasi terhadap Kinerja karyawan, sebesar 38,9 %, sedangkan sisanya sebesar 61,1% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN

Dari hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan:

1. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). hal ini dapat dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Motivasi ( $X_1$ ) sebesar 3,915, sedangkan  $t_{tabel}$  (1,991). Karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $3,915 > 1,991$  dan nilai sig.

0,000 lebih kecil dari 0,05 (tingkat signifikansi 5%) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima ..

2. Secara parsial terdapat terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). hal ini dapat dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Motivasi ( $X_1$ ) sebesar 0,676 sedangkan  $t_{tabel}$  (1,991). Karena karena nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , yaitu  $0,676 < 1,991$  dan nilai sig. 0,501 lebih besar dari 0,05 (tingkat signifikansi 5%) sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
3. Hasil analisa regresi berganda pengaruh antara motivasi ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) ditunjukkan oleh regresi linier berganda  $Y = 18,523 + 0,487 X_1 + 0,099 X_2$ . Hasil pengujian pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikatnya diperoleh nilai  $F_{hitung} = 24,518 > \text{nilai } F_{tabel} = 3,11$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan **terdapat pengaruh yang antara motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.**

Tingkat hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat ditunjukkan nilai koefisien korelasi  $R$  sebesar 0,624, artinya motivasi dan kompensasi memiliki hubungan yang cukup kuat terhadap Kinerja karyawan. Sedangkan kontribusinya ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi nilai  $R^2$  ( $R$  Square) sebesar 0,389, yang berarti kontribusi motivasi dan kompensasi terhadap Kinerja karyawan, sebesar 38,9 %, sedangkan sisanya sebesar 61,1% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf, "Evaluasi Kinerja Karyawan", Aswaja Pressindo, Ngangklik Sleman, Yogyakarta, 2014
- Bangun, Wilson, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Erlangga, Jakarta, 2013
- Fahmi, Irham, "Perilaku Organisasi Cetakan Pertama", Alfabeta, CV, Bandung, 2013
- Handoko, T Hani, "Manajemen Personalia Cetakan Ke Sembilan", BPFE, Yogyakarta, 2007
- Hasibuan, Malayu S.P, "Pengertian SDM", Alfabeta, Bandung, 2011
- Iswanto, Yus & Yusuf, Adhie, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Universitas Terbuka, Jakarta, 2011
- Mangkunegara, Anwar Prabu, "Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia", PT. Remaja Rosda Karya, Bandung, 2014
- M. Kadarisman, "Pengertian Kompensasi", Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2012
- PB, Trinton, "Pengertian Kompensasi", BPFE, Yogyakarta, 2010
- Sedarmayanti, "Manfaat MSDM", Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2007
- Siagian, Sondang, "Pengertian Manajemen", Edisi Revisi, PT.

- Bumi Aksara, Jakarta, 2012
- Sihombing, Sarinah, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, INMEDIA, Jakarta, 2013
- Simamora, Henry, “*pengertian SDM*”, Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2014
- Sugiyono, “*Hipotesis*”, Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta. 2011
- Sutrisno, Edi, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, PT. Kencana Prenada Media Grup, Jakarta. 2009
- Kencana Prenada Media Grup, Jakarta, 2016
- Wibowo, “*Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*”, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2012

Penulis:

Gatot Kusjono, Drs., MM, Dosen Manajemen Universitas Pamulang  
Putri Ratnasari, lulus Sarjana Ekonomi (2017)